العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها

سوزان أكرم سلطان *
راتب السعود

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرّف مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية.

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين، من حملة درجة الدكتوراه، في الجامعات الأردنية الرسمية، وعددهم (2905) أعضاء، في حين شملت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة طبقية عشوائية (450) عضو هيئة تدريس.

وتحقيقاً لأهداف الدراسة، استخدمت أداتين موجهتين لأعضاء هيئة التدريس، وهما: مقياس العدالة التنظيمية، الذي صممه نيهوف ومورمان، وتكوّن في صورته النهائية من (26) فقرة بعد أن أضيف إليه بعد رابع، ومقياس الرضا الوظيفي المكون من (35) فقرة الذي طوره الباحثان. وقد تم التحقق من صدق المقياسين، وثباتهما.

دلت نتائج الدراسة أن مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كانت مرتفعة. وأن مستوى شعور أعضاء الهيئات التدريسية بالرضا الوظيفي، كان مرتفعا. وتبين وجود علاقة إيجابية طردية ذات دلالة إحصائية بين ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية والرضا الوظيفي، لدى أعضاء الهيئات التدريسية.

Abstract

The purpose of this study was to examine the organizational justice of the Academic Chairpersons at the Jordanian Public Universities and its relationship to job satisfaction of the faculty members.

The population of the study consisted of all 2905 Jordanian teaching faculty members, appointed on full-time basis at the Jordanian public universities; where as the sample of the study consisted of 450 members selected by using the stratified random technique.

Two instruments were used for data gathering: The first one, organizational justice scale constructed by Niehoff & Moorman (1993) was adopted after adding fourth dimension. The second; Job Satisfaction questionnaire, which was developed by the researchers. The researchers find out the validity and the reliability of the two instruments.

The results of the study indicated that the degree of organizational justice of the academic chairpersons was high. It also indicated that the degree of job satisfaction of the faculty members was also high. The results also showed that there was positive significant relationship between the degree of practicing organizational justice by the Academic chairpersons, and the degree of job satisfaction by the faculty members.

* قسم الإدارة التربوية والأصول، كلية الدراسات التربوية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

تاريخ تقديم البحث: 2006/5/1.   تاريخ قبول البحث: 2006/8/24

مقدمة

تلعب الجامعات دوراً هاماً وأساسياً في تنمية المجتمعات البشرية وتطويرها، فهي التي تصنع حاضرها، وتخطط معالم مستقبلها، باعتبارها تشكل القاعدة الفكرية والفنية للمجتمعات البشرية. على أن الجامعة لن يتسنى لها المساهمة في تطوير الإنسان وتحقيق التنمية والتقدم للمجتمعات، إلا إذا كانت ذات كفاءة عالية، وفعالية عميقة، ومسؤولية صادقة، في أداء رسائلها، والقيام بوظائفها، وتحقيق أهدافها على الوجه الأكمل والأفضل.

وعلى الرغم من أهمية وظيفتي الجامعة في مجالي البحث العلمي وخدمة المجتمع، إلا أن لوظيفة الجامعة الثالثة؛ التعليم، أهمية خاصة وحيوية، لأنها أساس قيام الجامعات، وعمودها الفقري. ويتولى تنفيذ هذه الوظيفة التعليمية أعضاء الهيئات التدريسية، الذين تتشكل منهم الأقسام الأكاديمية في كليات الجامعة المختلفة. ويعد عمل رئيس القسم الأكاديمي مهنة لها واجباتها الوظيفية والأخلاقية تجاه أعضاء هيئة التدريس، النابعة من الولاء الوظيفي لرئيس القسم الأكاديمي للقيام بما هو مطلوب منه على أكمل وجه.

أما الدور الذي يقوم به رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الرسمية، فيتضح من خلال تكليفهم بالعديد من الوظائف الإدارية والأكاديمية. فهم يقومون بتوزيع الأعمال على أعضاء هيئة التدريس، كالمشاركة في المؤتمرات واللجان، فضلاً عن إعداد جداول الدراسة، وتوزيع العبء الوظيفي بعدالة وموضوعية، وهو ما يشير إلى استخدام القيادة الأخلاقية التي تتميز بالمساواة والعدالة (حمد، 2001).

إن ما تفرضه أخلاقيات المهنة على رئيس القسم الأكاديمي يتبلور في مدى التزامه لمهنته، وولائه لها، واحترامه لزملائه في القسم عند تعامله معهم، في سبيل توفير أسس العدل والمساواة بين الجميع، وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة (الصواف، 1994).

على أن رئيس القسم الأكاديمي، وكأي إداري آخر، لن يتسنى له النجاح في عمله، وتحقيق أهداف قسمه، إلا إذا انصاع للمبادئ الإدارية المعروفة، وفي مقدمتها التعامل مع زملائه على أساس من العدل، والمساواة في التعامل. وقد أكدت جميع المدارس الإدارية بلا استثناء على هذا المبدأ الإداري، الذي شق طريقه في الأدب الإداري والتربوي تحت مسمى "العدالة التنظيمية Organizational Justice" (Robbins, 1990).

وقد عرّف سال ومور (Saal & Moore, 1993) العدالة التنظيمية بأنها القيمة المتحصلة من جرّاء إدراك الموظف لنزاهة الإجراءات، وموضوعية المخرجات الحاصلة في المنظمة. أما كروبانزانو وجرينبرغ (Cropanzano & Greenberg, 1997) فقد عرفاها بأنها إدراك الأفراد لحالة الإنصاف في المعاملة التي يعاملون بها في منظماتهم.

على أن أهمية العدالة التنظيمية تنطلق من اعتبارها متغيراً له دلالاته في التأثير التنظيمي، ويمكن أن يفسر العديد من المتغيرات الأخرى المؤثرة في السلوك التنظيمي للعاملين في المنظمة (Greenberg, 1990).

وفي معرض تلخيصه لنتائج ما توافر لـه من دراسات حول العدالة التنظيمية، أشار إبراهيم (Rahim, 2000) إلى أن تلك الدراسات قد أوضحت أن العدالة التنظيمية التي يمارسها المديرون تنعكس

سلوكياً على الأداء الوظيفي للعاملين، وزيادة دافعيتهم، ورغبتهم في العمل، وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وزيادة مستوى الولاء التنظيمي عندهم.

إن عضو الهيئة التدريسية في الجامعة يمثل أحد أهم مدخلات العملية التربوية فيها. وما من شك في أن قدرة الجامعة على تحقيق وظائفها الرئيسية الثلاث: التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع، يتوقف بالدرجة الأولى على توافر الأستاذ الجامعي الكفء. على أن الكفاية وحدها قد لا تحدث فرقاً. إن ما قد يحدث الفرق، في حال توافر هذه الكفاية، هو مستوى الروح المعنوية لهذا الأستاذ الجامعي، التي يعد الرضا عن العمل من أبرز مؤشراتها.

إن الاهتمام بالرضا الوظيفي في المنظمات قد جاء من الاعتقاد بأن العاملين الراضين عن أعمالهم أكثر إنتاجاً من غير الراضين. ومن هنا بدأ الاهتمام يتزايد في دراسة موضوع الرضا الوظيفي، والحوافز، والسعادة في العمل، لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات. ولعل مرد هذا الاهتمام هو زيادة القناعة بأن أعضاء هيئة التدريس يعدون أهم المدخلات التربوية في العملية التعليمية – التعلمية في الجامعة (السعود، 2001).

إن الرضا الوظيفي يمثل أحد المتغيرات المهمة التي تحدد درجة إنجاز الفرد للأهداف. إذ إن الفرد الذي يشعر بمستويات عالية من الرضا الوظيفي في المؤسسة التي يعمل فيها يكون عادة متفانياً، ويبذل قصارى جهده في أداء مهماته وواجباته (كريم، 1999).

وعلى الرغم من الاهتمام الحاصل بموضوع الرضا الوظيفي، إلا أن هناك نقصاً في دراسة مفهوم العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وعلاقتها بهذا المتغير التنظيمي في الجامعات الأردنية. ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة لتسد ثغرة من هذا النقص الحاصل.

مشكلة الدراسة

أشار القريوتي (1994) إلى أن أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية يواجهون الكثير من المشكلات، يتعلق بعضها بتدني مستوى المناخ التنظيمي، وتدني مستوى عدالة نظم التقييم والترقية، علاوة على بعض المشكلات التي تتعلق بالتسهيلات المقدمة لإعداد البحوث ونشرها، وحضور المؤتمرات العلمية، وضعف الاستقرار الوظيفي في العمل.

ولما كان النهوض برسالة الجامعة، وتحقيق أهدافها، يقع على كاهل القيادات الإدارية فيها، وفي مقدمتهم رؤساء الأقسام الأكاديمية، فإن المشكلات سابقة الذكر، وغيرها ربما تنعكس سلبياً، ليس على هذه القيادات الأكاديمية فحسب، وإنما على أعضاء الهيئات التدريسية أيضاً. وربما تؤثر في مستوى رضاهم الوظيفي، وبالتالي في مستوى أدائهم الوظيفي، ومدى كفاياتهم في الاضطلاع بأدوارهم، والواجبات الموكولة إليهم.

إن الملاحظ أن معظم رؤساء الأقسام قد يبدأون عملهم دون رؤية واضحة لمجال الإدارة التربوية والتعليمية وقيادة المجموعات البشرية متعددة الرؤى والأفكار. كما يلاحظ أيضاً أن الكثير منهم يؤدي واجباته الإدارية وفقاً لقدراته الشخصية، أو تقليداً للآخرين، ودونما سابق إعداد أو خبرة إدارية

(Seedorf & Gmelch, 1998). وفي هذا الصدد، فقد أشارت دراسة هيلات (2001) إلى أن معظم رؤساء الأقسام يبدأون بمزاولة أعمالهم دون رؤية إدارية واضحة. ذلك أنهم يأتون لهذا المنصب على الأغلب حسب الأقدمية في التعيين، وعليهم أداء مهام إدارية دونما سابق إعداد، وتقع عليهم مسؤولية ممارسة العدالة بفاعلية حتى يتمكنوا من تحقيق الأهداف. لأنه إن كان ثمة تعسف عند رؤساء الأقسام، وظلم ناتج عن غياب العدالة التنظيمية، فإن هذا ربما سيؤدي إلى عدم وجود الرضا عند العاملين، وربما ومن ثم سيقود إلى تدني مستوى أدائهم الوظيفي.

وفي هذا الإطار، فإن مشكلة الدراسة تتحدد في الإجابة عن السؤال التالي: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية للعدالة التنظيمية، وما علاقة ذلك بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في هذه الجامعات؟

هدف الدراسة وأسئلتها

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف إلى درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية للعدالة التنظيمية، وبيان علاقة ذلك بالرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في هذه الجامعات، من خلال الإجابة عن الأسئلة الثلاثة التالية:

1. ما مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية؟
2. ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهم؟
3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية $(\alpha \geq 0.05)$ بين درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيها؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تتناول أحد المفاهيم الإدارية الهامة، وهو مفهوم العدالة التنظيمية، الذي يرتبط كمتغير مستقل، بالعديد من المتغيرات التنظيمية والسلوكية، وفي مقدمتها متغير الرضا الوظيفي لدى المرؤوسين. وبشكل أكثر تحديداً، فإن أهمية هذه الدراسة تتجلى فيما يلي:

1. من المؤمل أن توافر الدراسة معلومات (تغذية راجعة) للقيادات الإدارية الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية عن مستوى ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للعدالة التنظيمية، وما لهذه الممارسة من آثار على متغير تنظيمي هام كالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في هذه الجامعات، من أجل وضع الخطط والبرامج لتعديل هذه الممارسات، إن وجد ما يستدعي ذلك.

2. قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تفسير نتائج البحوث السابقة التي تناولت أحد أهم متغيرات الفاعلية التنظيمية (الرضا الوظيفي) لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، وتوجيه البحوث المستقبلية، من خلال جذب اهتمام الباحثين لإجراء دراسات ذات علاقة بمتغيري هذه الدراسة وتوصياتها.
3. كما تتضح أهمية الدراسة من أهمية الفئة التي تتناولها، وهي فئة أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، فهم التنفيذيون الأكثر قرباً من الطلبة الذين يشكلون محور العملية التربوية.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة

- **العدالة التنظيمية Organizational Justice:** درجة إدراك عضو هيئة التدريس لحالة الإنصاف والمساواة في المعاملة التي يعامل بها من قبل رئيس القسم من خلال مقارنة ما قدمه من جهد في مجال عمله وما يترتب على تلك الجهود من نتائج ومردودات، بجهود نظرائه من أعضاء هيئة التدريس. وتقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات أداة قياس مستوى العدالة التنظيمية.

- **الرضا الوظيفي Job Satisfaction:** شعور الفرد بالراحة والسرور في العمل، والتوافق مع العمل والظروف المحيطة، والاطمئنان إلى الاستقرار والديمومة، مما يجعل الفرد يقبل على العمل بحماس ونشاط. ويقاس بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيب على فقرات أداة قياس مستوى الرضا الوظيفي.

- **حدود الدراسة:** اقتصرت هذه الدراسة على أعضاء الهيئات التدريسية، الأردنيين، المتفرغين، العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية، ممن يحملون رتباً أكاديمية بدرجة أستاذ مساعد، وأستاذ مشارك، وأستاذ، العاملين خلال العام الدراسي الجامعي 2005/ 2006.

الإطار النظري

فيما يلي عرض لأبرز جوانب الأدب النظري المتعلق بمتغيري الدراسة: العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: العدالة التنظيمية (Organizational Justice)

عرف آدمز (Adams, 1965) العدالة التنظيمية بأنها المساواة، التي تتضمن قيام الفرد أو الموظف بمقارنة معدل مخرجاته نسبة إلى مدخلاته مع معدل مخرجات الزملاء الآخرين نسبة إلى مدخلاتهم، وحيث يتساوى المعدلان تتحقق العدالة، وحيث لا يتساوى المعدلان يقع الحيف ويشعر الفرد حينئذ بالظلم.

وضمن حقل الإدارة، فإن إدارة شؤون العاملين، تقر بأنه قد يوجد فروق أو فجوات بين إدراك العاملين وتصورات الإدارة فيما يتعلق بوجود العدالة التنظيمية بمختلف صورها ووجودها. لذلك فإنها تفترض بالنتيجة وجود صراع بين توقعات العاملين وأهدافهم، وما تتوقعه منهم الإدارة. وفي ضوء هذا الطرح تصبح العدالة

التنظيمية آلية مقبولة للتخلص من الصراع التنظيمي السلبي، وإحلال التجانس بين الأهداف المشتركة لكل من العاملين والإدارة (Bardwell & Holden, 2001).

وفي معرض توضيحهما لأنواع العدالة التنظيمية، أشار نيهوف ومورمان (Niehoff & Moorman, 1993) أن هناك ثلاثة أنواع من العدالة التنظيمية، وهي:

1. **العدالة التوزيعية (Distributive Justice)**: وهي عدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف. إذ يقيم الأفراد نتائج أعمالهم وفقاً لقاعدة توزيعية قائمة على مبدأ المساواة.
2. **العدالة الإجرائية (Procedural Justice)**: وهي عبارة عن مدى إحساس العامل بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد المخرجات. إن عدالة الإجراءات هي عبارة عن التصور الذهني لعدالة الإجراءات المتبعة في اتخاذ القرارات التي تمس الأفراد، وإذا كانت عدالة التوزيع تتعلق بعدالة المخرجات التي يحصل عليها الموظف، فإن عدالة الإجراءات تتعلق بعدالة الإجراءات التي استخدمت في تحديد تلك المخرجات.
3. **العدالة التفاعلية (Interactional Justice)**: وهي مدى إحساس العامل بعدالة المعاملة التي يحصل عليها عندما تطبق عليه بعض الإجراءات الرسمية، أو معرفته أسباب تطبيق تلك الإجراءات. ويلاحظ أن ثمة ترابطاً وثيقاً بين عدالة التوزيع وعدالة الإجراءات والعدالة التفاعلية. ذلك أن شعور الموظف بالعدالة يؤثر في مستوى ولائه لمنظمته، فالموظف الذي يشعر بعدالة الإجراءات وعدالة التوزيع و العدالة التفاعلية يكون مستوى ولائه مرتفعاً. لذلك فإن كلا من عدالة الإجراءات والتوزيع والتفاعلية يمكن أن تؤثر في إحساس العاملين بالعدالة التنظيمية.وفي العديد من الحالات فإن الطريقة التي يعامل بها الشخص أثناء تطبيق بعض الإجراءات الرسمية (مثل تقييم الأداء) يمكن أن تؤثر في إحساس هذا الشخص بالعدالة، ومن هنا برزت الحاجة إلى العدالة التقييمية، وهي تلك العدالة التي تتضمن عمليات وإجراءات وأنظمة محددة تسمح بالتأكد من أن حقوق العاملين ومستويات أدائهم يتم تقييمها بطريقة عادلة ونزيهة، تؤمن لهم الاستقرار والأمن الوظيفي.

ولما كان للعدالة التنظيمية مثل هذه الأهمية، فقد انصبت جهود الباحثين على تفسيرها من خلال عرضهم لمجموعة من النظريات، التي من أهمها (Robins, 1990):

- أنظرية التوقع لفروم (Vroom: Expectancy Theory).
- نظرية المساواة لادمز (Adams: Equity Theory).
- نظرية بورتر ولولر (Porter & Lawler: Model).
- نظرية العدالة لرولز (Rawls: A Theory of Justice).
- نظرية المساواة الاجتماعية لفردركسون (Fredrickson: Social Equity Theory).

ثانيا: الرضا الوظيفي (Job Satisfaction)

عرف أبو العسل (1993) الرضا الوظيفي بأنه شعور داخلي، يكون إيجابياً نحو العمل، فيزيد من الإنتاج، أو سلبياً فيؤدي إلى التقاعس عن العمل، وهناك عدد من الأمور التي تؤثر فيه، منها ظروف العمل، والعمل نفسه، ونظام المكافآت والحوافز والعلاقات مع الزملاء. وفي السياق ذاته، فقد أشار العديلي (1995) إلى أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل ذاته وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

وتجمع الدراسات على أن الرضا الوظيفي ضروري لإدارة المنظمة بنجاح، لأن عدم الرضـــا يؤدي إلى الغياب ودوران العمـــل، على الرغم من ثبات حقيقة أن الراضـــون من العاملين ليســـوا بالضرورة الأكثر إنتاجاً (النجـــار، 1993).

ويتحدد الرضا الوظيفي وفقاً للتفاعلات التي تتم في إطار بيئة العمل، الذي يتضمن عناصر متعددة، أهمها: خصائص الوظيفة، وخصائص المنظمة، وخصائص العاملين. فالموظف يشعر بالرضا في عمله إذا توافر له الأجر المناسب، وساعات العمل المناسبة، والمركز الاجتماعي، والعلاقة بينه وبين الرؤساء والزملاء، وظروف العمل وطبيعته، وفرص الترقي والتحرر من الإشراف المباشر، وإعطائه قدراً من المسؤولية (عيسوي، 1982).

وفيما يتعلق بعوامل الرضا الوظيفي، فقد أورد السالم (1997) أن كيث (Keith, 1967) حدد ستة عوامل مهمة للرضا الوظيفي، تتصل ثلاثة منها بالعمل مباشرة، وهي: كفاية الإشراف المباشر، والرضا عن العمل، والاندماج مع الزملاء. في حين تتصل الثلاثة الأخرى بظروف أو جوانب ذات علاقة بالعمل، وهي: توافر الأهداف في المنظمة، وتوافر مناخ من العدالة والموضوعية في العمل، وبخاصة توزيع المهام والأدوار، والحالة الصحية البدنية والذهنية. كما ذكر السالم (1997) أيضاً، أن فليبو (Flippo) وضع قائمة أخرى من العوامل المؤثرة في رضا الأفراد، ومن بين هذه العوامل: الأجر، والاستقرار في العمل، وظروف العمل، وتقدير العمل المنجز، والقيادة العادلة والكفاءة، والفرص المتاحة، والانسجام مع الزملاء في العمل، والمزايا المتحصل عليها خلاف الأجر، والمركز الاجتماعي، والقيام بعمل له أهمية.

وأشار نشوان (1982) إلى أن الدراسات التي تعتمد على نظرية ماسلو في الحاجات الإنسانية، تؤكد أن أهم العوامل التي تشجع الفرد على العمل وتزيد من رضاه عن عمله هي: الراتب، والعمل المناسب، وفرص الترقية، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل، والعلاقات الإنسانية، والرقابة والإدارة الجيدتان، والاعتراف بأهمية الفرد، وساعات العمل، والمزايا العينية. أما بدر (1983) فقد صنف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بعد استعراضه لمعظم الأبحاث الفكرية، والميدانية التي تمت في مجال الرضا الوظيفي إلى خمس مجموعات هي: عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفية أو إطارها، وعوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها، وعوامل تنظيمية، وعوامل متعلقة بالفرد نفسه، وعوامل بيئية. ويمكن عزو كثرة عوامل الرضا إلى كثرة الميول المفضلة لدى كل فرد.

ولما كان لهذا المتغير التنظيمي مثل هذه الأهمية، فقد ظهرت نظريات عدة لتفسير رضا الأشخاص عن وظائفهم. غير أن الرضا الوظيفي ظاهرة معقدة تتضمن عناصر متعددة، ولا توجد حتى الآن نظرية وفقت فيما بينها جميعاً. إلا أن بعض النظريات ترى الرضا عن العمل محركاً للدافعية. ومن أهم النظريات التي ركزت على العوامل التي يؤدي وجودها إلى مزيد من الرضا عن العمل، وبالتالي إلى مزيد من الجهد المبذول، وزيادة الإنتاج: نظرية العاملين لهيرزبيرغ، ونظرية هرم الحاجات لماسلو، ونظرية المكافأة للاولر، ونظرية التعزيز لسكنر، ونظرية المقاومة للاندي (Winkler, 1982).

الدراسات السابقة

فيما يلي عرض موجز للدراسات السابقة، العربية والأجنبية، التي تناولت متغيري الدراسة: العدالة التنظيمية، والرضا الوظيفي:

الدراسات التي تناولت العدالة التنظيمية:

أ. الدراسات العربية

قام حاب الله (1991) بدراسة بعنوان "محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم وتقييم الأداء". وقد اشتملت عينة الدراسة على (128) فرداً من العاملين بشركات القطاع العام للغزل والنسيج في جمهورية مصر العربية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن ثقة العاملين في عدالة ودقة نظام تقييم الأداء المطبق في المنظمة تؤثر تأثيراً إيجابياً في مستوى كل من الرضا عن الرئيس المباشر والانتماء للمنظمة. كما توصلت الدراسة إلى أن ثقة العاملين بعدالة ودقة نظام تقييم الأداء تزداد كلما زاد شعور العاملين بأن النظام يتصف بالعدالة الإجرائية والتوزيعية.

أما العجمي (1998) فقد أجرى دراسة بعنوان "تحليل العلاقة بين الولاء التنظيمي وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية". وبلغت العينة (500) موظف من خمس منظمات حكومية في دولة الكويت تم اختيارها بطريقة عشوائية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن إحساس العاملين بكل من عدالة الإجراءات والعدالة التفاعلية يؤثر في مستوى الولاء التنظيمي لديهم، في حين كشفت على أن إحساسهم بالعدالة التوزيعية لم يكن له تأثير في مستوى الولاء التنظيمي لهؤلاء الموظفين.

وقام محارمة (2000) بدراسة عنوانها "مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية". وقد أشارت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من (450) موظفاً، إلى تدني مستوى إحساس موظفي الدوائر الحكومية في المحافظتين بالعدالة التنظيمية بعامة. كما بينت النتائج أن ثمة عدداً من العوامل التي أدت إلى تدني مستوى شعور الموظفين بالعدالة التنظيمية مثل عدم توافر القيادات المؤهلة، وعدم وجود نظام للرواتب يراعي الأعباء الوظيفية للموظفين، وغياب المشاركة.

وأجرى القطاونة (2003) دراسة بعنوان "تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي". وتكونت عينة الدراسة من (700) موظف إداري من العاملين في الدوائر الحكومية في محافظات جنوب الأردن. وقد أظهرت

نتائج الدراسة أن الأهمية النسبية للعدالة التنظيمية بعامة متوسطة. كذلك أظهرت النتائج أنه يوجد علاقة ارتباطية قوية بين العدالة التنظيمية والولاء التنظيمي.

وأجرى المعايطة (2005) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم. وتكونت عينة الدراسة من (72) مديراً ومديرة و(1010) معلماً ومعلمة. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية متوسطة، وأن ثمة فروقاً ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديري المدارس للعدالة التنظيمية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، لصالح ماجستير فما فوق، في حين لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري الجنس أو الخبرة.

ب. الدراسات الأجنبية

أجرى فولجر وكونفسكي (Folger & Konvsky, 1989) دراسة هدفت إلى التعرف إلى التأثيرات المحتملة لمحددات شعور العاملين بعدم عدالة الإجراءات والعدالة التوزيعية على كل من الثقة بالرئيس المباشر والانتماء للمنظمة والرضا عن الأجر. وكشفت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من (217) فرداً أن العدالة التنظيمية بعامة لها علاقة إيجابية بالولاء التنظيمي، وأن لمحددات الشعور بعدم عدالة الإجراءات تأثيراً سلبياً على الثقة بالرئيس المباشر والولاء للمنظمة، في حين كان تأثير محددات العدالة التوزيعية على رضا العاملين والأجر أكبر من تأثير عدالة الإجراءات.

وأجرى مورمان (Moorman, 1991) دراسة عنوانها "العلاقة بين العدالة التنظيمية وسلوك المواطنة التنظيمي". وقد توصلت الدراسة، التي تكونت عينتها من (225) عضواً من المشرفين والمرؤوسين الإداريين، إلى أن هناك علاقة بين إدراك المبحوثين لعدالة التفاعل مع المشرف وأبعاد سلوكيات المواطنة التنظيمية. كما أوضحت الدراسة أن جميع أبعاد العدالة التنظيمية لها علاقة هامة على مستوى الرضا الوظيفي بالرغم من أن هذا المستوى ليس له تأثير في سلوكيات المواطنة التنظيمية، مما يؤكد أن للعدالة أهمية كبيرة في علاقتها مع متغيري سلوكيات المواطنة والرضا الوظيفي.

وأجرى شمسنك وسافرت وجليم (Schmiesing, Safrit & Gliem, 2003) دراسة هدفت إلى التعرف العوامل المؤثرة في ادراكات العاملين بجامعة أوهايو للعدالة التنظيمية والرضا عن العمل. وقد كشفت نتائج الدراسة، التي تشكلت عينتها من (246) عضواً، وجود ارتباط إيجابي ضعيف بين العدالة التوزيعية والرضا الوظيفي، وهناك ارتباط إيجابي قوي بين كل من العدالة التفاعلية والعدالة الإجرائية والرضا الوظيفي.

الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي

أ. الدراسات العربية

قام طناش (1990) بدراسة استهدفت التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في الجامعة الأردنية. وقد أشارت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من (225) عضواً، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

تعزى إلى متغيرات الجنس والحالة الاجتماعية، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل الأكاديمي، والكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس. كما أظهرت النتائج أن مجال ظروف العمل كان مصدراً أساسياً لرضا أعضاء هيئة التدريس، في حين كان مجالا الراتب والحوافز أقل مصادر الرضا عن العمل.

وهدفت دراسة البطاينة (1998) إلى تحديد دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، كما هدفت إلى بيان أثر كل من متغيرات: الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، والمرتبة العلمية، والعمر، والجامعة على الرضا الوظيفي لديهم. وكشفت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من (67) عضواً، أن درجة الرضا الوظيفي كانت إما متوسطة أو جيدة. كما بينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيرات الدراسة الست.

وأجرى شديفات (1999) دراسة بعنوان "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك". وقد أظهرت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من (137) عضو هيئة تدريس، أن مجال الحوافز المادية والمعنوية أقل مصادر الرضا عن العمل، وأن مجال بيئة العمل كان مصدراً أساسياً لرضاهم. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى لمتغيرات الجنس، والكلية، في حين وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل تعزى إلى متغيرات سنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية.

وأجرت الخنيطي (1999) دراسة هدفت إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية، وبيان أثر بعض المتغيرات. أظهرت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من (60) عضواً من المجتمع الأصلي البالغ (63)، أن درجة الرضا الوظيفي على المجالات الكلية للدراسة قليلة. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي لصالح حملة الدكتوراه، وإلى عدم وجود فروق تعزى لمتغيرات سنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية والجامعة والجنس وطبيعة المواد التي يدرسها عضو هيئة التدريس.

وقام السعود (2001) بدراسة هدفها التعرف إلى مستويات الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية، وعلاقته ببعض المتغيرات. كشفت نتائج الدراسة، التي تكونت عينتها من (105) أفراد أن درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية كانت متوسطة في مجالات العلاقات مع الزملاء، والإدارة الأكاديمية، وظروف العمل، في حين كانت قليلة في مجالي الحوافز والترقية، والراتب. كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري الجنس، ونوع الكلية، في ثلاثة مجالات من مجالات الرضا الوظيفي الخمسة.

ب. الدراسات الأجنبية

أجرى بكستون (Buxton, 1971) دراسة هدفت إلى التعرف إلى الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس في ثماني جامعات وكليات أمريكية. وأشارت النتائج إلى أن لمتغيرات العمر، والرتبة الأكاديمية، والراتب أثراً ذا دلالة، في حين لم يكن لمتغيرات الجنس، والحالة الاجتماعية، والطبقة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس أي أثر في تحديد مستوى الرضا عن العمل.

وفي دراسته للرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية، أشار ونكلر (Winkler, 1982) إلى أن الراتب هو العنصر الوحيد الذي ساهم مساهمة أساسية في عدم الرضا الوظيفي، في حين كان عنصر العلاقات مع الزملاء هو المساهم الأكبر في رضاهم. ولم يكن لمتغيرات العمر، والرتبة الأكاديمية، والتثبيت في الخدمة، أي أثر ذي دلالة إحصائية في تحديد مستوى الرضا عن العمل.

وأجرى أوشاجبيمي (Oshagbemi, 1996) دراسة بعنوان "رضا الأكاديميين في جامعات المملكة المتحدة"، اشتملت عينتها على أساتذة من (23) جامعة. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الأساتذة راضون بعامة عن عملهم، وإنهم راضون بالأخص عن التدريس والبحث والعلاقة مع الزملاء، وكان رضاهم متوسطاً عن رؤساء الأقسام وعن طبيعة العمل وبيئته، وغير راضين عن الراتب، وفرص الترقية، وبعض الأعمال الإدارية.

الطريقة والإجراءات

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة، التي استخدم فيها المنهج المسحي الارتباطي، من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية، وأعضاء الهيئات التدريسية الأردنيين المتفرغين من حملة درجة الدكتوراه، وممن يشغلون الرتب الأكاديمية (أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد)، في الجامعات الأردنية الرسمية، وعددهم (2905) أعضاء يعملون في (7) جامعات حكومية (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2005). وقد استثنيت جامعتا الطفيلة التقنية، والجامعة الأردنية الألمانية لحداثة إنشائهما، وجامعة مؤتة لأسباب إدارية تتعلق بالجامعة ذاتها.

أما عينة الدراسة، فقد تكونت من (450) عضو هيئة تدريس، يشكلون حوالي (15.5%) من مجتمع الدراسة، تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية. والجدول (1) يوضح ذلك:

جدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة وفق الجامعة

الجامعة	عدد عينة أعضاء هيئة التدريس
الأردنية	133
اليرموك	87
العلوم والتكنولوجيا	77
آل البيت	40
الهاشمية	55
البلقاء التطبيقية	38
الحسين بن طلال	20
المجموع	450

أدوات الدراسة

لغايات جمع البيانات اللازمة، تم استخدام أداتين لقياس درجة العدالة التنظيمية ومستوى الرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئات التدريسية، وهما:

أداة الدراسة الأولى: مقياس العدالة التنظيمية

تم استخدام الأداة التي طورها نايهوف ومورمان (Niehoff & Moorman, 1993) والمكونة من (20) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد للعدالة التنظيمية هي: العدالة التوزيعية (5 فقرات)، والعدالة الإجرائية (6 فقرات)، والعدالة التفاعلية (9 فقرات)، بعد أن تمت ترجمة فقراتها إلى اللغة العربية، وتكييفها للبيئة الأردنية وبناء فقرات جديدة، وإضافة بعد رابع وهو العدالة التقييمية (8 فقرات). وللإجابة عن فقرات المقياس تم اعتماد سلم ليكرت (Likert) الخماسي: دائماً(5) درجات، غالباً (4) درجات، أحياناً (3) درجات، نادراً (2) درجتان، أبداً (1) درجة واحدة.

أداة الدراسة الثانية: مقياس الرضا الوظيفي

تم تطوير مقياس الرضا الوظيفي بما ينسجم بيئياً واجتماعياً مع قيم الفئة المبحوثة والأحكام الاجتماعية السائدة في المجتمع التربوي الأردني، من خلال الاعتماد على الأدب النظري والدراسات السابقة في هذا المجال. تكون المقياس في صورته الأولية من (36) فقرة موزعة على خمسة مجالات. وللإجابة عن فقرات المقياس، تم اعتماد سلم ليكرت (Likert) الخماسي، وذلك على النحو الآتي: عالية جداً (5) درجات، عالية (4) درجات، متوسطة (3) درجات، قليلة (2)، درجتان، قليلة جداً (1) درجة واحدة.

وللتحقق من صدق المقياسين، تم عرضهما على عينة مكونة من (15) محكماً من أساتذة الجامعات الأردنية من ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك لإبداء آرائهم وملحوظاتهم حول مدى سلامة الفقرات لغوياً، ومدى مناسبة الفقرات للمجالات المختلفة لكل مقياس. وفي ضوء آراء المحكمين تكون مقياس العدالة التنظيمية في صورته النهائية من (26) فقرة إيجابية، وتكون مقياس الرضا الوظيفي من (35) فقرة إيجابية.

وللتحقق من ثبات المقياسين، تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest) على عينة مكوّنة من(20) عضو هيئة تدريس يعملون في الجامعات الأردنية الرسمية، وبعد مرور أسبوعين أعيد تطبيق الاختبار على العينة نفسها، وباستخدام معادلة ارتباط بيرسون بلغ معامل الارتباط (0.900) لمقياس العدالة التنظيمية، و (0.806) لمقياس الرضا الوظيفي.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

1. المتغيرات المستقلة: اشتملت الدراسة على متغير مستقل واحد، وهو: مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، الذي يتكون من أربعة أبعاد، وهي: العدالة التوزيعية، وعدالة الإجراءات، والعدالة التفاعلية، والعدالة التقييمية.

2. المتغيرات التابعة: اشتملت الدراسة على متغير تابع واحد، وهو: مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية.

المعالجات الإحصائية

للإجابة عن سؤالي الدراسة: الأول والثاني تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لـدرجات أفراد عينة الدراسة على كل مقياس. وللإجابة عن السؤال الثالث، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب قوة العلاقة واتجاهها. وقد تم تقسيم مستويات الإجابة عن المقياسين إلى ثلاثة مستويات: المستوى المنخفض (1.66 فأقل)، والمستوى المتوسط (1.67 - 3.33)، والمستوى المرتفع (أكثر من 3.33)

نتائج الدراسة

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها:

أولاً: نتائج السؤال الأول: ما مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات مقياس العدالة التنظيمية ولأبعاد المقياس بعامة. ويبين الجدول (2) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس العدالة التنظيمية، وترتيب الأبعاد، ودرجة الممارسة لكل بعد:

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس العدالة التنظيمية وفقاً لرتبها ومستوى الممارسة

البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
العدالة الإجرائية	3.44	0.76	1	مرتفع
العدالة التوزيعية	3.37	0.77	2	مرتفع
العدالة التفاعلية	3.36	0.76	3	مرتفع
العدالة التقييمية	3.36	0.79	3	مرتفع
الكلي	3.38	0.63		مرتفع

تظهر النتائج في الجدول (2) أن درجة ممارسة العدالة التنظيمية الكلية وعلى جميع الأبعاد لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية قد جاءت مرتفعة.

وفيما يتعلق بالنتائج الخاصة بفقرات كل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة عن كل فقرة، كما يلي:

البعد الأول: العدالة التوزيعية:

اشتمل هذا البعد على خمس فقرات ويبين الجدول (3) نتائجه:

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العدالة التوزيعية وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	أشعر أن أعبائي وواجباتي الوظيفية مناسبة جداً.	3.58	1.08	1	مرتفع
2	هناك تماثل بين راتبي ورواتب المناظرين لي.	3.50	1.19	2	مرتفع
3	أشعر أن مسؤوليات عملي عادلة.	3.49	1.03	3	مرتفع
4	أشعر بالتوافق بين ما أحصل عليه من أجر وما أتمتع به من مؤهلات علمية.	3.30	1.15	4	متوسط
5	اعتقد أن الحوافز المالية التي أحصل عليها مناسبة.	2.96	1.21	5	متوسط
6	العدالة التوزيعية/ الكلي	3.37	0.77		مرتفع

يتضح من الجدول (3) أن الفقرة (1) قد حصلت على المرتبة الأولى، إذ بلغ المتوسط الحسابي لهـا (3.58) والانحراف المعياري (1.08) وبمستوى مرتفع، في حين نالت الفقرة (3) المرتبة الخامسة و الأخيرة، إذ بلغ المتوسط الحسابي لها (2.96) والانحراف المعياري (1.21) وبمستوى متوسط.

البعد الثاني: العدالة الإجرائية

اشتمل هذا البعد على 6 فقرات، ويبين الجدول (4) نتائجه.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العدالة الإجرائية وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يتم تطبيق القرارات الإدارية على كل الأعضاء بلا استثناء.	3.65	1.09	1	مرتفع
2	يتخذ رئيس القسم قرارات العمل بأسلوب عادل.	3.55	1.03	2	مرتفع
3	يشرح رئيس القسم القرارات ويزود الأعضاء بتفاصيل إضافية عنـد استفسارهم عنها.	3.51	1.01	3	مرتفع
4	يحرص رئيس القسم على أن يبدي كل عضو رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.	3.46	1.08	4	مرتفع
5	يجمع رئيس القسم المعلومات الدقيقة والكاملة قبل اتخاذ القـرارات الخاصة بالعمل.	3.27	1.14	5	متوسط
6	يفتح رئيس القسم المجال للاعتراض على القرارات التي يتخذها.	3.20	1.22	6	متوسط
7	العدالة الإجرائية/ الكلي	3.44	0.76		مرتفع

يتضح من الجدول (4) أن الفقرات الأربع ذوات الأرقام (10، 6، 9، 7) جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة، في حين حصلت الفقرتين (8، 11) على درجة ممارسة متوسطة، وإن درجة ممارسة العدالة الإجرائية بعامة تمثل مستوى مرتفعاً.

البعد الثالث: العدالة التفاعلية

اشتمل هذا البعد على 9 فقرات، ويبين الجدول (5) نتائجه:

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العدالة التفاعلية وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	أشعر أن النمط الديمقراطي أساس في التعامل مع الأعضاء في قسمي.	3.54	1.16	1	مرتفع
2	يعاملني رئيس القسم بكل الاهتمام والود بخصوص القرارات المتعلقة بعملي.	3.49	1.19	2	مرتفع
3	يبدي رئيس القسم اهتماماً بمصالحي فيما يتعلق بالقرارات التي تهم عملي.	3.46	1.12	3	مرتفع
4	يناقش رئيس القسم معي النتائج المترتبة على القرارات التي يمكن أن تؤثر على وظيفتي.	3.44	1.07	4	مرتفع
5	يظهر رئيس القسم اهتماماً بالحقوق الوظيفية لأعضاء الهيئة التدريسية.	3.38	1.17	5	مرتفع
6	يشجع رئيس القسم أعضاء الهيئة التدريسية على المشاركة في اللقاءات المهنية.	3.30	1.12	6	متوسط
7	يتم تفويض بعض المسؤوليات الإدارية في القسم إلى بعض الأعضاء.	3.26	1.06	7	متوسط
8	يحرص رئيس القسم على تحفيز أعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي والنشر.	3.21	1.16	8	متوسط
9	تتاح لي الفرصة للمشاركة في صناعة القرارات المتعلقة بعملي.	3.19	1.15	9	متوسط
10	العدالة التفاعلية/ الكلي	3.36	0.76		مرتفع

يتضح من الجدول (5) أن خمس فقرات قد جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة، في حين حصلت أربع فقرات على درجة ممارسة متوسطة، أما درجة ممارسة العدالة التفاعلية بعامة فبلغت (3.36) درجة، وهي تمثل مستوى مرتفعاً.

البعد الرابع: العدالة التقييمية

اشتمل هذا البعد على 6 فقرات، ويبين الجدول (6) نتائجه:

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على فقرات بعد العدالة التقييمية وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يعتمد رئيس القسم في تقديرات تقييم الأداء على ما يبذله الأعضاء من جهد وما حققوه من إنجاز.	3.48	1.09	1	مرتفع
2	أحظى بالفرصة المناسبة للترقية كلما قدمت أداء متميزاً.	3.43	1.17	2	مرتفع
3	أعتقد أن عملية تقويم الأداء التي يجريها رئيس القسم بعيدة عن العلاقات الشخصية.	3.42	1.14	3	مرتفع
4	أعرف المعايير التي يتم من خلالها تقييم أدائي.	3.36	1.15	4	مرتفع
5	هناك فرصة مهيأة لي للتظلم والتقييم لو شعرت أنه غير عادل.	3.28	1.11	5	متوسط
6	يحرص رئيس القسم على مكافأة الأعضاء المتميزين في أدائهم.	3.07	1.17	6	متوسط
7	العدالة التقييمية/ الكلي	3.34	0.79		مرتفع

يتضح من الجدول (6) أن أربع فقرات ذوات الأرقام (25، 21، 22، 23) جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة، في حين حصلت الفقرتين (24، 26) على درجة ممارسة متوسطة، وجاء مستوى ممارسة العدالة التقييمية بعامسة مرتفعاً.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نص على: ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية على مقياس الرضا الوظيفي. ويبين الجدول (7) هذه النتائج:

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على مجالات الرضا الوظيفي وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
العلاقات مع الزملاء	3.57	0.79	1	مرتفع
ظروف العمل	3.42	0.75	2	مرتفع
العلاقات مع رئيس القسم	3.42	0.79	2	مرتفع
النمو المهني والترقيات	3.39	0.75	4	مرتفع
الراتب والحوافز	3.17	0.75	5	متوسط
الرضا الوظيفي/ الكلي	3.37	0.60		مرتفع

يتضح من الجدول (7) أن مستوى الرضا الوظيفي الكلي عند أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهم كان مرتفعاً. في حين جاء مستوى الرضا الوظيفي على مجال الراتب والحوافز متوسطاً، فقد جاء المستوى على المجالات الأربع الأخرى مرتفعاً.

وفيما يتعلق بالنتائج الخاصة بفقرات كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة، وفيما يأتي عرض للنتائج في ضوء المجالات الخمسة:

المجال الأول: العلاقات مع رئيس القسم

اشتمل هذا المجال على 7 فقرات ويبين الجدول (8) نتائجه:

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على مجال العلاقات مع رئيس القسم وفقاً لرتبها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يقدر رئيس القسم الأداء المتميز في العمل.	3.63	1.02	1	مرتفع
2	يعتمد رئيس القسم أسلوب الحوار والمناقشة في الاجتماعات.	3.63	1.05	1	مرتفع
3	يضفي رئيس القسم على العمل جواً مريحاً ويراعي النواحي الإنسانية في العمل.	3.51	1.09	3	مرتفع
4	يحرص رئيس القسم على سماع اقتراحاتي والإصغاء لها.	3.41	1.10	4	مرتفع
5	يبدي رئيس القسم التعاون معي ويقدم لي التوجيه المناسب في العمل.	3.39	1.08	5	مرتفع
6	يتقبل رئيس القسم النقد البناء.	3.20	1.20	6	متوسط
7	يعمل رئيس القسم على تخفيف الإجراءات الروتينية في العمل.	3.18	1.14	7	متوسط
8	مجال العلاقات مع رئيس القسم/ الكلي	3.42	0.79		مرتفع

أظهرت النتائج أن خمس فقرات ذوات الأرقام (7، 6، 1، 3، 2) جاءت بمستوى مرتفع، في حين حصلت الفقرتين الباقيتين (4، 5) على مستوى متوسط، وأن المستوى الكلي لمجال العلاقات مع رئيس القسم مرتفعاً.

المجال الثاني: العلاقة مع الزملاء

اشتمل هذا المجال على 6 فقرات ويبين الجدول (9) نتائجه.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على مجال العلاقة مع الزملاء وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يوجد جو من الاحترام المتبادل مع الزملاء.	4.00	1.00	1	مرتفع
2	يتعاون الزملاء للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم.	3.63	1.02	2	مرتفع
3	يشارك الزملاء بعضهم في حل مشكلات العمل وتبادل الخبرات فيما بينهم.	3.50	1.07	3	مرتفع
4	تسود الموضوعية وعدم التحيز في المعاملة بين الزملاء.	3.48	1.07	4	مرتفع
5	تسود علاقة ودية بين الزملاء خارج العمل.	3.47	1.23	5	مرتفع
6	تتميز العلاقات والتفاعلات بين الزملاء في كليات وأقسام الجامعة المختلفة بالإيجابية.	3.38	1.15	6	مرتفع
	مجال العلاقة مع الزملاء/ الكلي	3.57	0.79		مرتفع

أظهرت النتائج المبينة في الجدول (9) أن جميع فقرات مجال العلاقة مع الزملاء جاءت بمستوى مرتفع.

المجال الثالث: النمو المهني والترقيات:

اشتمل هذا المجال على 5 فقرات ويبين الجدول (10) نتائجه:

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على مجال النمو المهني والترقيات وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يمارس رئيس القسم العدالة في التعامل مع طلبات الترقية.	3.55	1.06	1	مرتفع
2	تتوافر فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات ذات علاقة بالعمل.	3.52	1.09	2	مرتفع
3	تشجع الجامعة وتدعم أعضاء هيئة التدريس المتميزين أكاديمياً.	3.42	1.07	3	مرتفع
4	تتوافر فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي في العمل.	3.33	0.99	4	متوسط
5	تقدم لي الجامعة حوافز مالية مشجعة لإجراء البحوث العلمية.	3.12	1.14	5	متوسط
6	مجال النمو المهني والترقيات/ الكلي	3.39	0.75		مرتفع

يتضح من الجدول (11) أن المتوسط الحسابي الكلي لمجال النمو المهني والترقيات بلغ (3.39) درجة، وهي تمثل مستوى مرتفعاً، ويبين الجدول أن الفقرات ذوات الأرقام (14، 15، 17) جاءت بمستوى مرتفع، في حين أن الفقرتين (16، 18) قد جاءتا بمستوى متوسط.

المجال الرابع: ظروف العمل

اشتمل هذا المجال على 7 فقرات ويبين الجدول (11) نتائجه:

جدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على مجال ظروف العمل وفقاً لرتبتها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	أشعر أن المكانة الاجتماعية لمهنتي عالية.	3.71	1.07	1	مرتفع
2	توافر الجامعة خدمات السكرتارية والطباعة والتصوير بشكل ملائم.	3.51	1.16	2	مرتفع
3	توافر الجامعة المكتب المناسب وتجهيزاته.	3.48	1.05	3	مرتفع
4	تتصف القوانين والأنظمة المعمول بها في الجامعة بالكفاءة والكفاية.	3.46	1.11	4	مرتفع
5	تتلاءم مواعيد محاضراتي في الجامعة مع رغبتي.	3.30	1.13	5	متوسط
6	توافر الجامعة هامشاً من الحرية في اختيار الأسلوب الأفضل لإنجاز المهام.	3.26	1.12	6	متوسط
7	تسعى الجامعة إلى أن تجعل من أداء العمل شيئاً ممتعاً.	3.20	1.06	7	متوسط
8	مجال ظروف العمل/ الكلي	3.42	0.75		مرتفع

أظهرت النتائج في الجدول (11) أن الفقرات الأربع ذوات الأرقام (19، 23، 20، 25) جاءت بمستوى مرتفع، في حين حصلت الفقرات الثلاث الباقية (24، 22، 21) على مستوى متوسط، وأن المتوسط الحسابي لمجال ظرف العمل الكلي (3.42) درجة، وهي تمثل مستوى مرتفعاً.

المجال الخامس: الراتب والحوافز

اشتمل هذا المجال على 10 فقرات ويبين الجدول (12) نتائجه:

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات

أفراد عينة الدراسة على مجال الراتب والحوافز وفقاً لرتبها ومستوى الممارسة

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
28	توافر الجامعة فرص تعليم الأبناء في كلياتها.	3.62	1.04	1	مرتفع
26	توافر الجامعة نظام تأمين صحي ملائم.	3.45	1.12	2	مرتفع
29	يتوافق راتبي مع الجهد الذي أبذله.	3.29	1.16	3	متوسط
33	يزيد راتبي عن رواتب معظم العاملين في القطاعات الأخرى.	3.27	1.21	4	متوسط
30	يتلاءم راتبي مع أهمية العمل الذي أقوم به.	3.22	1.13	5	متوسط
31	يكفي راتبي لتوفير حياة كريمة لأسرتي.	3.20	1.14	6	متوسط
34	يوفر عملي عوائد تقاعدية مرضية.	3.06	1.02	7	متوسط
27	توافر الجامعة فرص المشاريع الإسكانية.	2.91	1.32	8	متوسط
32	تتوافر زيادة سنوية مجزية على راتبي.	2.87	1.25	9	متوسط
35	تتوافر مكافآت ودخول مادية إضافية بشكل مشجع.	2.77	1.17	10	متوسط
	مجال الراتب والحوافز/ الكلي	3.17	0.75		متوسط

أظهرت النتائج المبينة في الجدول (12) أن جميع الفقرات جاءت بمستوى متوسط باستثناء الفقرتين (28) و (26)، اللتين جاءتا بالمرتبة الأولى والثانية وبمستوى مرتفع. أما مستوى مجال الراتب والحوافز الكلي فقد جاء متوسطاً.

ثالثا: نتائج السؤال الثالث، الذي نص على: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين متوسطات العدالة التنظيمية ومتوسطات مجالات الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية على المجالات الفرعية فيها، والجدول (13) يبين هذه النتائج:

جدول (13)

معامل الارتباط بين متوسطات العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية وأبعادها الفرعية وبين متوسط الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية ومجالاته

أبعاد العدالة التنظيمي	مجالات الرضـا الوظيفي					
	العلاقات مع رئيس القسم	العلاقة مع الزملاء	النمو المهني والترقيات	ظروف العمل	الراتب والحوافز	الرضا الوظيفي الكلي
العدالة التوزيعية	0.381*	0.304*	0.386*	0.480*	0.504*	0.573*
العدالة الإجرائية	0.248*	0.509*	0.451*	0.437*	0.374*	0.581*
العدالة التفاعلية	0.576*	0.488*	0.527*	0.482*	0.453*	0.637*
العدالة التقييمية	0.575*	0.546*	0.564*	0.534*	0.493*	0.684*
العدالة التنظيمية/ الكلي	0.650*	0.576*	0.600*	0.591*	0.555*	0.753*

* مستوى الدلالة= 0.000، لذا فإن جميع قيم معامل الارتباط دالة إحصائياً على مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)

يتضح من الجدول (13) وجود معاملات ارتباطية إيجابية بين العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية العاملين في تلك الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية، وقد بلغت قيمة معامل الارتباط (0.753)، وهي دالة على مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) إذ إن مستوى الدلالة الناتج هو (0.000). كما يتضح من الجدول أيضاً أن ثمة علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين العدالة التنظيمية وجميع مجالات الرضا الوظيفي. كذلك يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد العدالة التنظيمية كل على حدة وجميع مجالات الرضا الوظيفي كل على حدة.

مناقشة النتائج

فيما يلي مناقشة لما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتفسيرها وفقاً لأسئلتها:

1 - مناقشة نتائج السؤال الأول: ما مستوى العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر أعضاء الهيئات التدريسية؟

بينت نتائج الدراسة المتعلقة بهذا السؤال أن مستوى ممارسة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بعامة كانت مرتفعة، وقد جاء بُعد العدالة الإجرائية في المرتبة الأولى، ثم أعقبه في المرتبة الثانية بُعد العدالة التوزيعية، وفي المرتبة الثالثة بُعدي العدالة التفاعلية، والعدالة التقييمية، وبدرجة مرتفعة لجميع هذه الأبعاد.

ولعل ظهور هذا المستوى المرتفع من العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية يعد مؤشراً إيجابياً وقوياً في مجال السلوك التنظيمي والإداري القائم على العدل والمساواة بين الزملاء

والموضوعية في التعامل مع الجميع سواسية. ذلك أن الأصل أن يكون هذا المستوى مرتفعاً، لأننا ندرس ظاهرة العدالة في أكثر مؤسسات المجتمع تقدماً من حيث الدرجات العلمية والمؤهلات الأكاديمية، فالجامعة هي عقل المجتمع، وفيها نخبة أبنائه. كما يمكن أن يرجع ذلك إلى وجود الأنظمة والتعليمات المؤسسية في الجامعات الرسمية، وتطبيق هذه التعليمات والأنظمة على أعضاء هيئة التدريس بشيء من العدالة التي يضمنها وجود مجالس الأقسام التي تعمل كصمام أمان، يضمن بدرجة معينة التعامل العادل من قبل رؤساء الأقسام مع أعضاء الهيئات التدريسية. وبهذا تتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة المعايطة (2005) إذ إن تحقيق العدالة يعد جزءاً من أخلاقيات العمل الحكومي.

وفيما يأتي مناقشة النتائج الخاصة بكل بعد من أبعاد العدالة التنظيمية:

بُعد العدالة التوزيعية

حصل هذا البعد على درجة ممارسة مرتفعة، إذ بلغ (3.37) درجة، وتعني هذه النتيجة عند النظر إلى جدول (3) أن أعضاء الهيئات التدريسية شعروا أن أعباءهم وواجباتهم الوظيفية مناسبة، فقرة (1) بدرجة مرتفعة نظراً لوجود تحديد للعبء التدريسي لعضو هيئة التدريس حسب الرتبة الأكاديمية. ففي حين أن النصاب الأسبوعي للأستاذ 9 ساعات معتمدة، فإن نصاب كل من الأستاذ المشارك والأستاذ المساعد 12 ساعة معتمدة، وما عدا ذلك يعدّ عملاً إضافياً يتقاضى عليه عضو الهيئة التدريسية أجراً إضافياً.

كذلك أبدى أعضاء الهيئات التدريسية شعوراً بالعدالة إزاء ما يتقاضون من راتب، فقرة (5) بدرجة مرتفعة (مع ملاحظة أن درجة تقدير أعضاء الهيئات التدريسية لمجال الراتب والحوافز المالية بعامة كان متوسطاً على مقياس الرضا الوظيفي، كما أوضحته نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الثاني). ولعل شعور أعضاء الهيئات التدريسية بالعدالة إزاء موضوع الراتب يرجع إلى كون هذه الرواتب تتحدد حسب الرتبة الأكاديمية وعدد السنوات في الرتبة ولا تتحكم فيها أية عوامل أخرى. والرتبة الأكاديمية يحكمها ما يكون لدى عضو الهيئة التدريسية من مؤهل أكاديمي (دكتوراه) وعدد من البحوث تطلب للترقية من رتبة إلى أخرى بعد أن يقضي عضو هيئة التدريس عدداً محدداً من السنوات في كل رتبة، أدت العوامل التي تم إيضاحها إلى ثبات العبء التدريسي وثبات الراتب، وهذا بدوره أدى إلى شعور أعضاء الهيئات التدريسية أن مسؤوليات عملهم عادلة فقرة (4) بدرجة مرتفعة، كما شعروا بالتوافق بدرجة متوسطة بين ما يحصلون عليه من أجر وما يتمتعون به من مؤهلات فقرة (2).

أما فيما يتعلق بالحوافز، فكانت درجتها هي الأقل في مجال العدالة التوزيعية فقرة (3) درجة متوسطة، إذ إنه لا يوجد نظام حوافز سوى مردود الأعمال الإضافية التي يقوم بها عضو هيئة التدريس، وتشكل الحوافز والرواتب عاملاً هاماً في العدالة التوزيعية، فقد أشارت دراسات متعددة إلى ضرورة الاهتمام بها مثل دراسة محارمة (2000)، ودراسة القطاونة (2003).

بُعد العدالة الإجرائية

حصل هذا البعد على درجة ممارسة مرتفعة. وفيا يتعلق بفقراته، فقد أظهرت النتائج في الجدول (4) أن القرارات الإدارية تطبق على جميع أعضاء الهيئة التدريسية بعدالة فقرة (10) مستوى مرتفع، وهذا عامل جيد في العدالة الإجرائية يعود إلى وجود مجالس الأقسام، ومستوى الوعي لدى أعضاء الهيئات التدريسية بالقرارات الإدارية ومتطلبات وإجراءات تطبيقها على جميع الأعضاء، وهذا بدوره دفع أعضاء الهيئات التدريسية للتعبير عن أن رئيس القسم يتخذ قرارات العمل بأسلوب عادل فقرة (6) مستوى مرتفع. كما وافق أعضاء الهيئات التدريسية أيضا على أن رؤساء الأقسام يشرحون التفاصيل المتعلقة بالقرارات للأعضاء عند استفسارهم عنها فقرة (9) بمستوى مرتفع. كما بقي مستوى الشعور بالعدالة مرتفعاً عندما تعلق الأمر بحرص رؤساء الأقسام على أن يبدي كل عضو رأيه قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل فقرة (7)، إذ يعود ذلك إلى شخصية رئيس القسم أو النمط الإداري الذي يتبعه أو طبيعة علاقته مع أعضاء الهيئات التدريسية من حيث المعارضة أو الموالاة.

كما يلاحظ أن مستوى الشعور بالعدالة انخفض إلى المتوسط عندما تعلق الأمر بجمع رئيس القسم للمعلومات الدقيقة قبل اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل فقرة (8)، فقد يدل ذلك على صدور بعض القرارات غير الدقيقة أو غير الصحيحة فيما يتعلق بالعمل، وتزداد المسألة صعوبة عندما لا يسمح رؤساء الأقسام لأعضاء الهيئات التدريسية بالاعتراض على القرارات التي تتخذ فقرة (11) بمستوى متوسط، مما يدل على أنها لا تمارس من قبل جميع أعضاء الهيئة التدريسية بدرجة مرتفعة.

بُعد العدالة التفاعلية

حصل هذا البعد على درجة ممارسة مرتفعة، وأظهرت النتائج في الجدول (5) أن خمس فقرات من هذا البعد جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة، وأربع فقرات بدرجة ممارسة متوسطة، وتعني هذه النتيجة أن النمط الديمقراطي هو أساس التعامل مع الأعضاء فقرة (20) بمستوى مرتفع، وعندما يتعلق الأمر بالتعامل بالود والاهتمام من قبل رئيس القسم فقرة (13)، أو اهتمام رئيس القسم بمصلحة عضو هيئة التدريس بما يتعلق بعمله فقرة (14)، فقد كان مستوى العدالة فيهما مرتفعاً، أيضاً يشعر أعضاء الهيئة التدريسية بالعدالة بمستوى مرتفع فيما يتعلق بمناقشة النتائج المترتبة على القرارات التي يمكن أن تؤثر في وظيفة الأعضاء بالمقابل فإن تشجيع رؤساء الأقسام لأعضاء الهيئات التدريسية على الاشتراك في اللقاءات المهنية قد جاء بمستوى متوسط، وهذا الأمر يستحق أن يولى القدر الكبير من الأهمية لحاجة أعضاء الهيئات التدريسية إلى النمو المهني، من خلال حضور المؤتمرات وتقديم بحوث، إذ يتعلق ذلك بالترقيات، ومن المعروف أن الاشتراك في مثل هذه اللقاءات قد لا يكون صلاحية رئيس القسم وحده، فهناك أمور إدارية ومالية تتعلق بالكلية وبرئاسة الجامعة قد تشجع أو تحد من اشتراك عضو الهيئة التدريسية في مثل هذه اللقاءات.

بُعد العدالة التقييمية

جاء هذا البعد بدرجة ممارسة مرتفعة، فقد أظهرت النتائج في الجدول (6) أن جميع فقرات هذا البعد جاءت بدرجة ممارسة مرتفعة باستثناء الفقرتين (24، 26) واللتين جاءتا بدرجة ممارسة متوسطة، ويعني ذلك أن رؤساء الأقسام يعتمدون في تقييم الأداء على ما يبذله الأعضاء من جهد وما يحققوه من إنجاز. وقد تعكس هذه النتيجة مهارات رئيس القسم في تقييم الأداء، وأن عملية التقييم يجب أن لا تتأثر بالعلاقات الشخصية وأن تتسم بالعدالة، كذلك لا بد أن تكون المعايير التي يتم تقييم الأداء بناءً عليها واضحة للأعضاء بدرجة عالية لكي يحاول كل عضو أن يحسن من أدائه، والمطلوب لتحقيق هذا البعد أن يتم تطوير طرق للتأكد من تميز عضو الهيئة التدريسية في أدائه، وتعيين رؤساء أقسام قادرين على تمييز عضو هيئة التدريس وتطبيق معايير محددة للتعرف إلى التميز في العمل الجامعي. وختاماً يتضح أن العدالة التنظيمية تمارس بدرجة مرتفعة عند رؤساء الأقسام الأكاديمية وأن مستوى أياً من الأبعاد الأخرى للعدالة لم ينخفض عن مستوى متوسط وهذا بحد ذاته يعد تعبيراً إيجابياً.

2- مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظرهم؟

أشارت النتائج المبينة في الجدول (7) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية بعامة كان مرتفعاً، وقد حصل مجال واحد فقط على مستوى متوسط هو: مجال الراتب والحوافز، وأربعة مجالات على مستوى مرتفع هم: مجال العلاقات مع الزملاء ومجال ظروف العمل ومجال العلاقات مع رئيس القسم ومجال النمو المهني والترقيات. ويستدل من هذه النتيجة أن الرضا الوظيفي وإن كان يعني التوافق مع العمل والظروف المحيطة والاطمئنان والاستقرار والديمومة، إلا أن مستوى مجال الراتب والحوافز المتوسط يحتاج إلى تحسين في ظروف العمل المختلفة سعياً إلى زيادته لزيادة دافعية أعضاء الهيئات التدريسية وبخاصة مع الظروف الحالية وارتفاع الأسعار وتدني سلم الرواتب الذي لم يتغيّر منذ عدة أعوام.

وهذا يتفق مع نتائج دراسة طناش (1990) التي أجريت على عينة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية، وأظهرت نتائجها أن مجال الراتب والحوافز أقل مصادر الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس. ويتفق مع دراسة ونكلر (1982) التي أجريت عن أعضاء هيئة التدريس على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية، وأكدت أن الراتب هو العنصر الوحيد الذي ساهم مساهمة أساسية في عدم الرضا الوظيفي.

وفيما يأتي مناقشة للنتائج المتعلقة بكل مجال من مجالات الرضا الوظيفي:

مجال العلاقات مع رئيس القسم

حصل هذا المجال على مستوى مرتفع، وقد أظهرت النتائج في الجدول (8) أن خمس فقرات حصلت على مستوى مرتفع، وأن فقرتين حصلتا على مستوى متوسط، أن تقدير رئيس القسم للأداء المتميز واعتماده على

الحوار والمناقشات في الاجتماعات وإضفائه جواً مريحاً في العمل ومراعاته للظروف الإنسانية وسماعه للاقتراحات، كل هذه العوامل تجعل أعضاء الهيئات التدريسية يشعرون بالرضا، وزيادة دافعيتهم للمشاركة والتعاون مع رئيس القسم بشكل أكثر. بالمقابل فإن رؤساء الأقسام بحاجة للعمل على تخفيف الإجراءات الروتينية التي تشكل عبئاً على أعضاء الهيئات التدريسية، وذلك للحفاظ على الراحة في العمل، كما أن تقبل رؤساء الأقسام للنقد البناء يسهم في تشجيع أعضاء الهيئات التدريسية على إبداء الاقتراحات والمشاركة. وهذا ما أكده السعود (2001) في دراسته التي أجراها على أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية.

مجال العلاقات مع الزملاء

أظهرت النتائج في الجدول (9) أن جميع فقرات هذا المجال حصلت على مستوى مرتفع. وتعني هذه النتيجة أن العلاقات الودية والمريحة تسود أثناء العمل، وأن هناك جواً من الاحترام المتبادل بين الزملاء الذين يتعاونون للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم زيادة على أنهم يتشاركون في حل المشكلات، وتبادل الخبرات، وأن هذه العوامل الإيجابية من شأنها أن تجعل أعضاء الهيئات التدريسية يشعرون بروح الفريق، وحتى أنهم تربطهم بزملائهم علاقات ودية خارج العمل. وهذا يتفق مع دراسة شديفات (1999) التي توصلت إلى أن بيئة العمل مصدر أساسي لرضا أعضاء هيئة التدريس. في حين أنه لا يوجد علاقات منظمة تزيد من التفاعل بين الأعضاء في الأقسام والكليات المختلفة، وقد يعزى هذا إلى أن الاجتماعات معهم تكون عامة وقليلة بواقع مرة في السنة أو الفصل الدراسي.

مجال النمو المهني والترقيات

حصل هذا المجال على مستوى مرتفع، وقد أظهرت النتائج في الجدول (10) أن ثلاث فقرات حصلت على مستوى مرتفع، وفقرتين حصلتا على مستوى متوسط، ذلك أن ممارسة رئيس القسم العدالة في التعامل مع طلبات الترقية أمر مهم وإيجابي في نفس الوقت، مهم لأنه يتعلق بتقارير سنوية يعدها رئيس القسم بالتعاون مع عميد الكلية والعدالة هنا عامل مهم في مسألة الترقية، وهو أمر إيجابي لأنه قد يعود إلى محدودية دور رئيس القسم بالترقية، إذ تنحصر مهمته في قبول طلب الترقية وعرضه على مجلس القسم. من هنا كانت الفقرات المتعلقة بالترقيات والمؤتمرات ودعم المتميزين أكاديمياً ذات مستوى مرتفع من رضا أعضاء الهيئات التدريسية، والفقرات المتعلقة بالتقدم الوظيفي والحوافز المالية ذات مستوى متوسط ذلك أن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي يتم عادة من خلال المشاركة في دورات تدريبية أو مؤتمرات ترفع من كفاءة العضو ومن ثم من مستواه الوظيفي، فضلاً عن أن الدعم الذي تقدمه الجامعات نفسها لبحوث أعضاء الهيئات التدريسية لا يرقى إلى مستوى عالٍ، وكلما تحسن هذا الدعم أصبح بإمكان عضو الهيئة التدريسية إجراء بحوث متعمقة ومميزة مما يزيد من فرصته في الترقية والتقدم الوظيفي وزيادة دافعيته للعمل.

مجال ظروف العمل

حصل هذا المجال على مستوى مرتفع، وقد أظهرت النتائج في الجدول (11) أن الفقرات التي حصلت على مستوى مرتفع تتعلق بظروف العمل التي بدورها تلعب دوراً هاماً في الاستقرار الوظيفي الطوعي وهي رغبة الفرد في الاستمرار في العمل وعدم الرغبة في تغييره إلى عمل أو مكان آخر، فالعمل التدريسي في الجامعات يحتاج إلى أعمال سكرتاريا كثيرة كطباعة المخاطبات الرسمية والبحوث والامتحانات، ويحتاج عضو الهيئة التدريسية إلى مكتب مريح يقضي وقت العمل فيه وتحضير محاضراته واستقبال الطلبة وإجراء البحوث، والأهم هو كفاءة وكفاية القوانين والأنظمة، الأمر الذي يتعلق بتغطية القوانين والتعليمات لظروف العمل المختلفة وعدم تركها للاجتهاد وهو أمر يعتمد كثيراً على العمر الزمني للجامعة، إذ تبدأ الجامعات بقوانين قليلة ثم تطور قوانين حسب الحاجة، إلا أن التفسير المستمر للقوانين من تغير رئاسات الجامعة قد يولد اضطراباً عند أعضاء الهيئات التدريسية. وعلى صعيد آخر تلعب المكانة الاجتماعية للمهنة دوراً كبيراً في الدافعية للعمل والاستمرار فيه، وقد يعود الأمر إلى النظرة الإيجابية للمجتمع الأردني للمدرسين في الجامعات.

أما الفقرات ذات المستوى المتوسط فهي تتعلق بملائمة وقت المحاضرات مع الرغبة الشخصية لعضو هيئة التدريس، والرغبة بهامش حرية أكاديمية أكبر تجعل من عضو هيئة التدريس متمكن في اختيار الطريقة المناسبة لإنجاز مهامه، إذ يزيد ذلك من المتعة في أداء العمل.

مجال الراتب والحوافز

حصل هذا المجال على مستوى متوسط، فقد أظهرت النتائج في الجدول (12) أن جميع فقرات هذا المجال جاءت بمستوى متوسط باستثناء الفقرتين (28، 26) اللتين جاءتا بدرجة ممارسة مرتفعة تعزى إلى أن تأمين الجامعة فرصاً لتعليم الأبناء فيها عامل جذب مهم، نظراً لارتفاع تكاليف التعليم الجامعي ومتطلباته، كذلك الحال بالنسبة لتوفير التأمين الصحي مع ارتفاع تكاليف المعالجة الصحية، وخصوصاً إذا اشتمل التأمين على أفراد العائلة. وبالنسبة لباقي الفقرات وهي تتعلق في مجملها بالراتب والحوافز المباشرة فلا بد من الإشارة إلى أن المردود المالي الآجل والعاجل له دور هام في الدافعية نحو الاستمرار والاستقرار في العمل، بالمقابل فإن مستوى الراتب والحوافز لا يعد عامل جذب كبير بالمقارنة مع الجهد العلمي الذي يبذله عضو هيئة التدريس، كذلك الحال بالنسبة للعوائد التقاعدية، لذلك حصلت هذه الفقرات على مستوى متوسط من الرضا، وهذا يتوافق مع دراسة طناش (1990) التي أكدت أن مجال الراتب والحوافز كان أقل مصادر الرضا عن العمل عند أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية.

3 - مناقشة نتائج السؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية؟

اتضح من الجدول (13) أن ثمة علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة العدالة التنظيمية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية. وهذا يعني أن الممارسات التي يقوم بها رؤساء الأقسام الأكاديمية والمتعلقة بالعدالة التنظيمية تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق الرضا الوظيفي عند أعضاء الهيئات التدريسية، إذ كلما ارتفعت درجة ممارسة العدالة لرؤساء الأقسام الأكاديمية، ارتفعت درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية. وقد يعود سبب العلاقة الارتباطية الإيجابية بين العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي إلى تصور أعضاء الهيئات التدريسية أن استخدام رؤساء الأقسام لسلطتهم ونفوذهم وتطبيق الإجراءات التي تتسم بالعدالة من شأنه أن يقلل من مستوى القلق والتوتر ويوفر مناخاً تنظيمياً سليماً يمكن الأعضاء من القيام بالدور المطلوب منهم على أكمل وجه، وهذا يؤدي إلى ضمان الاستقرار في العمل ويعكس العلاقة الطيبة بين الأعضاء والرؤساء مما قد يؤثر إيجابياً في الرضا الوظيفي.

وفيما يتعلق بأبعاد العدالة التنظيمية ومجالات الرضا الوظيفي، فقد أظهرت النتائج في الجدول (13) وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع أبعاد العدالة التنظيمية ومجالات الرضا الوظيفي، ويستدل من هذه النتيجة أن العلاقة الارتباطية الإيجابية تعد مؤشراً على أن استخدام رؤساء الأقسام الأكاديمية لأبعاد العدالة التنظيمية لها تأثير في تحقيق مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية وفي جميع المجالات. وقد يعزى ذلك إلى العلاقات الإنسانية القائمة على الاحترام والصدق وتبادل الآراء بين الرؤساء والأعضاء التي قد تؤدي إلى تحقيق مستوى عالٍ من الرضا، وهذا بدوره يؤدي إلى تشجيع الأعضاء وتحفيزهم على العمل واعتزازهم بالانتماء للجامعة التي يعملون فيها، ودفاعهم عنها وتحسين صورتها، وقد يعزى سبب هذه العلاقة إلى ممارسة الأسلوب الديمقراطي مع الأعضاء والمتمثل بأسلوب الحوار والمناقشة معهم عند اتخاذ القرارات الخاصة بعملهم وتزويدهم بمعلومات كافية حول مضمون القرار، لنخلص إلى أن عضو هيئة التدريس عندما يشعر أن ثمة قواعد وإجراءات تحفظ له حقه في تحقيق أفضلية تنافسية عند توافر الفرص، ربما تتولد لديه ثقة بعدالة رئيس القسم، ذلك أن مجرد شعور عضو هيئة التدريس بعدالة إجراءات التقييم، يكفي ذلك لدفعه لترجمة ذلك الشعور إلى مزيد من الرضا الوظيفي. واتفقت هذه النتيجة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة مورمان (1991) التي أظهرت أن جميع أبعاد العدالة التنظيمية لها علاقة هامة على مستوى الرضا الوظيفي.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتفسيرات وتحليلات، يقدم الباحثان التوصيات التالية:

1. على الرغم من أن نتائج الدراسة قد أشارت إلى أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية كانت مرتفعة بالمعيار الوصفي، إلا أنها كانت قريبة جداً إلى حد الالتصاق من الحدود الدنيا (3.38 من 5) للمستوى المرتفع من مستويات العدالة التنظيمية المعتمدة. وعليه تبدو الحاجة ماسة إلى العمل على تحسين مستوى العدالة التنظيمية في الجامعات الرسمية من خلال الاهتمام بجميع أبعاد العدالة، مع التوصية بتطبيق العدالة في أنظمة الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية، والعمل على توحيد معايير التقييم، وتفعيل المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية، والمشاركة في صناعة القرارات.
2. عقد دورات تدريبية أو ورش عمل لرؤساء الأقسام الأكاديمية الجدد، من أجل بناء قاعدة معرفية عميقة لهم حيال التعامل مع زملائهم من منظور العدل والمساواة وتكافؤ الفرص.
3. أن تقوم الجامعة باعتماد معايير واضحة ومحددة فيما يتعلق بمسؤولية أعضاء الهيئات التدريسية وواجباتهم وحقوقهم.
4. أن تقوم الجامعات بزيادة الاهتمام بأعضاء الهيئات التدريسية فيها، وأن توليهم عناية خاصة، وأن تتعرف إلى حاجاتهم ورغباتهم لتحقيق الممكن منها وإشباعها، وأن توضح لهم الأهداف والرؤى التي تسعى لتحقيقها، وأن تعمل على إشراكهم في تحديدها ووضعها، وذلك لزيادة مستوى الرضا الوظيفي.
5. أن تعمل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وبالتعاون مع الجامعات على إعادة النظر في القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالجامعات وبأعضاء هيئة التدريس، بحيث تسهم في التشجيع على زيادة الشعور بالاستقرار والأمن، وعلى توفير الدعم المادي والمعنوي اللازم لتفعيل البحث العلمي ورفع مستوى الأداء كماً ونوعاً.
6. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على هذه المتغيرات وعلاقتها مع غيرها مثل: الأمن الوظيفي، والأداء الوظيفي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والتماثل التنظيمي، وعلى مجتمعات أخرى مثل الكليات الجامعية، ومديريات التربية والتعليم.

المراجع

المراجع العربية

أبو العسل، عوض (1993). الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في مديريات التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية، الجامعة الأردنية، عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة).

بدر، حامد أحمد (1983). "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية: دراسة"، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد3، ص11، الكويت.

البطاينة، عمر (1998). "دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية". (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة اليرموك، الأردن.

حاب الله، رفعت محمد (1991). "محددات ونتائج ثقة العاملين في عدالة ودقة نظم تقييم الأداء"، المجلة العلمية لكلية الإدارة والاقتصاد، قطر، 2، ص 128-173.

حمد، محمد حرب، (2001)، الإدارة الجامعية، احتياجات التطوير المهني والإداري لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات، عمان: دار اليازوري.

الحنيطي، محمد فالح، (1999). "الصراع بين القيم الاجتماعية والقيم التنظيمية لدى الموظفين في الأجهزة الحكومية بالأردن: دراسة ميدانية تحليلية". دراسات العلوم الإدارية، 30(2)، ص 398-414.

السالم، سالم محمد (1997). "الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة العربية السعودية"، مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، السعودية، مجلد 6، عدد 1.

السعود، راتب (2001). "الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأهلية الأردنية" مجلة أبحاث اليرموك، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (17)، العدد (3)، ص 615-642، جامعة اليرموك، إربد.

شديفات، يحيى محمد (1999). "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك"، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد (35)، ص 29-59.

الصواف، محمد ماهر، (1994)، "أخلاقيات الوظيفة العامة والعوامل الإدارية المؤثرة في مخالفتها بالتطبيق"، الإدارة العامة، السعودية، العدد (82)، ص2167-2195.

طناش، سلامة (1990). "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، دراسات، مجلد (17) عدد (3)، ص 229-249.

العجمي، راشد شبيب (1998). "تحليل العلاقة بين الولاء التنظيم وإحساس العاملين بالعدالة التنظيمية". الإداري، 20(72)، ص 71-91.

العديلي، ناصر محمد (1995). السلوك الإنساني والتنظيمي، منظور كلي مقارن، الرياض: معهد الإدارة العامة.

عيسوي، عبد الرحمن، (1982). علم النفس والإنتاج، بيروت: دار النهضة العربية للطباعة.

القريوتي، محمد (1994) . "المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد 99، العدد 5، ص 87-88.

القطارنة، نشأت أحمد (2003). تأثير العدالة التنظيمية في الولاء التنظيمي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

كريم، رمضان سعد (1999). "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة قاريونس وعلاقته بولائهم التنظيمي في ضوء بعض المتغيرات"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة قاريونس، بني غازي- الجماهيرية الليبية.

رمة، ثامر (2000). "مدى إحساس موظفي الدوائر الحكومية الأردنية في محافظتي الكرك والطفيلة بالعدالة التنظيمية"، مجلة الإدارة العامة، 40(2)، ص 319-340.

المعايطة، علي أحمد (2005). "درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن للعدالة التنظيمية وعلاقتها بسلوك المواطنة التنظيمية لمعلميهم"، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

النجار، نبيل (1993). الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة، القاهرة: الشركة العربية للنشر.

نشوان، يعقوب (1982). الإدارة والإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق، عمان: دار الندوة.

هيلات، محمد إبراهيم، (2001). "درجة توافر الكفايات الإدارية لدى رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم في محافظة إربد من وجهة نظر العاملين فيها"، (رسالة ماجستير)، جامعة اليرموك، إربد.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (2005). التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن لعام 2005/2004م، مديرية الدراسات والتخطيط، قسم الإحصاء.

المراجع الأجنبية

Adams, J. S. (1965). "Towards an Understanding of Inequity" Journal of Abnormal and Social Psychology, 67, 422-436.

Beardwell, lan, & Holden, Len. (2001). Human Resource Management: Contemporary approach, 3rd (Ed), England, Financial Times, Prentice hall.

Buxton, T. H., 1971 , Dissertation Abstracts International, 32:749 A.

Cropanzano, R, & Greenberg, J. (1997). "Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In I. T. Robertson & C.L.

Cooper (Eds.), International Review of Industrial and Organizational psychology. Vol (12), New York: Wiley, 317-372.

Folger, R. & Konvosky, M.K. (1989)." Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions". The Academy of Management Journal. 32(1), 115-130.

Greenberg, d. (1990)." Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow, Journal of Management, (16), 606-613.

Moorman, R, H. (1991). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Do farness Perceptions Influence Employee Citizenship. Journal of Applied Psychology. 76, 845-855.

Niehoff, B; Moorman, R. (1993). "Justice As a Mediator of The Relationship Between Methods of Monitoring And Organizational Citizenship Behavior". Academy of management Journal, Vol. 35 (3), 527-556.

Oshagbemi, T. (1996) Job Satisfaction on UK Academics, Education Management and Administration. 24(4), P. 389-400.

Rahim, M, Afzalur. (2000). "Do Justice Perceptions influence styles of handling conflict with supervisors? What Justice perceptions, precisely? International Journal of conflict Management, Vol. (11),9-23.

Robins, P. Steven.(1990). Organizational Theory: Structure, Design, And Applications, 3rd Ed, New Jersey, Prentice Hall.

Saal, F & Moore, S. (1993). "Perception of Promotional Fairness and Promotion candidates Qualification". Journal of Applied Psychology. Vol 78, 105-110.

Schmiesmg; R; Safrit, D&Gliem, Jo.(2003). Factors Affecting O.S.U. Extension Agents Perceptions of Organizational Justice and Job Satisfaction: Critical Insights into Emerging Trends and Existing Policies in Extension Human Resource Management. AIAEE2003 Proceeding of the 19th Annual Conference Raleigh North Carolina, USA.

Seedorf, R., & Gmelch, W., (1998). "The Department Chair", A Paper Presented to The American Educational Research Convention, San Francisco, USA.

Winkler, L. D., (1982). Dissertation Abstract